

Les Cahiers de droit



MAURICE DRAPEAU, *Grossesse, emploi et discrimination*,
Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, 188 p., ISBN 2-89127-587-X.

Christian Brunelle

Volume 45, Number 1, 2004

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043789ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/043789ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Brunelle, C. (2004). Review of [MAURICE DRAPEAU, *Grossesse, emploi et discrimination*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, 188 p., ISBN 2-89127-587-X.] *Les Cahiers de droit*, 45(1), 196–201. <https://doi.org/10.7202/043789ar>

nelle ? C'est dans cette direction que le juge LeBel semble aussi pencher dans sa remarquable analyse de l'arrêt *Toronto*.

La méthode pragmatique et fonctionnelle permet, à la première étape, de déterminer si la décision contestée ou la question soulevée entre ou non dans le champ d'expertise spécialisée du tribunal administratif. À la deuxième étape, celui qui cherche à faire invalider une décision qui n'entre pas dans ce champ d'expertise doit démontrer à la Cour qu'une telle décision est incorrecte ou comporte une erreur, soit dans le cas de l'interprétation de la loi ou de son application. À cet égard, le juge d'une cour supérieure a le dernier mot parce que le tribunal administratif n'est pas en meilleure position que lui pour statuer.

En revanche, celui qui cherche à faire invalider une décision qui entre dans le champ d'expertise spécialisée doit démontrer qu'elle est irrationnelle en s'attaquant à la démarche du tribunal, au rapport entre les prémisses et la conclusion. S'il s'agit d'une question de droit, il doit établir que l'interprétation est indéfendable au regard du texte et du contexte jurisprudentiel ; dans le cas d'une question mixte de droit et de fait ou même de pur fait, il doit prouver que la conclusion du tribunal ne peut raisonnablement découler de la preuve soumise, ou découle d'une preuve gravement déficiente, ou qu'en concluant le tribunal a omis de tenir compte de considérations ou d'éléments pertinents, ou a retenu des considérations non pertinentes. Dans son approche, une cour supérieure doit faire preuve d'une retenue plus grande parce que, sur les questions qui entrent dans le champ d'expertise du tribunal administratif, celui-ci est en meilleure position. Car, comme l'a bien posé la Cour suprême dans le jugement unanime rendu dans l'arrêt *Domtar* : « Ce problème se résume à se demander : « Qui doit répondre à cette question, le tribunal administratif ou une cour de justice⁸⁸ ? » »

Patrice GARANT
Université Laval

88. *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, précité, note 30, 772.

MAURICE DRAPEAU, *Grossesse, emploi et discrimination*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, 188 p., ISBN 2-89127-587-X.

Selon les données compilées par l'Institut de la statistique du Québec, l'indice de fécondité des Québécoises est passé de 3,96 enfants à 1,45 enfant au cours des 50 dernières années¹. Durant la même période, la proportion de Québécoises occupant un emploi rémunéré a fait un bond prodigieux. Faut-il y voir une corrélation ?

Dans un vibrant plaidoyer pour un renforcement de la protection sociojuridique contre la discrimination fondée sur la grossesse, Maurice Drapeau n'hésite pas à conclure que, « à long terme, les politiques de conciliation travail-famille sont susceptibles de favoriser la hausse du taux de natalité » (p. 139). La réalité est peut-être plus complexe. Sinon, comment comprendre qu'aux États-Unis le taux de fécondité soit de 2,13 enfants par femme en âge de procréer alors que la protection sociale offerte aux salariées enceintes y est à ce point anémique que la durée moyenne du congé de maternité n'excède pas dix jours² ?

Là où Maurice Drapeau ne saurait avoir tort cependant, c'est sur l'importance de la question qu'il aborde. De fait, pour plusieurs personnes, grossesse et travail prennent encore trop souvent la forme d'un gigantesque casse-tête dont l'assemblage pose un défi quotidien.

L'ouvrage qu'il nous propose provient de la thèse de doctorat qu'il a soutenue à l'Université de Montréal à l'été 2002. Quiconque connaît les exigences universitaires propres à la réalisation d'études de troisième cycle en droit pourra *a priori* s'étonner de la brièveté du texte, lequel comporte à peine 139 pages si l'on fait exception des sept annexes qui s'y greffent. En fait, l'auteur a opté pour un

1. Voir le site Internet suivant : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naissn_decès/naissance/402.htm.
2. J.-F. LISÉE, « Dur, dur de faire des bébés ? », *L'actualité*, vol. 28, n° 20, 15 décembre 2003, p. 53.

mode de présentation par articles de sa thèse ; il a publié préalablement six études essayées dans des revues juridiques québécoises ayant des comités de lecture, de 1997 à 2001³. Son livre offre en quelque sorte la synthèse de ces travaux.

Trois parties forment la monographie. La première, relativement brève, examine les concepts d'égalité au travail et d'accommodement raisonnable appliqués dans le contexte de la discrimination axée sur la grossesse. La deuxième, qui occupe plus de la moitié de l'ouvrage, comporte ce que l'auteur désigne comme sa « découverte » : une « typologie des trois manifestations de discrimination fondée sur la grossesse » auxquelles il consacre autant de chapitres : « [la] discrimination mettant en cause la sécurité au travail, celle résultant des règles de disponibilité et celle privant des avantages de l'emploi » (p. 137). Cette typologie s'articule autour de ce qu'il désigne comme les trois besoins fondamentaux des travailleuses enceintes : « le besoin de sécurité, celui de s'absenter du travail et celui de conserver les avantages liés à l'emploi » (p. 137). Enfin, la troisième partie, intitulée « Les normes du travail et la Charte », cherche à établir en quoi la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ peut contribuer à combler, entre autres, « le vide juridique laissé par les lois de protection du travail régissant le droit au retrait préventif (L.S.S.T.) et le droit au congé de maternité (L.N.T.) » (p. 121).

En dépit d'un certain déséquilibre quant à l'ampleur respective de ces trois parties, il s'en dégage un fil conducteur qu'une présentation plus explicite des objectifs poursuivis par chacune d'elles aurait pu faire ressortir plus clairement. La qualité générale de l'expression écrite compense ici pour des transitions entre les chapitres que le lecteur souhaiterait parfois plus fluides.

La typologie proposée dans la deuxième partie est intéressante, mais elle apparaît perfectible. N'est-il pas possible d'imaginer des besoins éprouvés par une employée enceinte que ne recouperait pas formellement l'une des trois catégories retenues ? Pensons, à titre d'exemples, aux besoins d'une salariée d'être admise à accomplir son travail en position assise ou encore d'être dispensée de l'obligation de porter l'uniforme de travail obligatoire durant les derniers mois de sa grossesse. Dans l'hypothèse où les exigences de l'employeur relatives à la tenue physique ou vestimentaire ne compromettent pas formellement la sécurité de la salariée enceinte, de telles mesures d'accommodement ne pourraient-elles pas néanmoins être requises au nom du bien-être ou de la dignité de la personne ?

Si le sujet abordé par l'auteur est résolument actuel, le traitement qu'il en fait dénote quelquefois une certaine difficulté à délaissier les grilles d'analyse traditionnelles afin d'intégrer à sa démonstration des développements jurisprudentiels plus récents.

Ainsi, alors qu'il discute en début d'ouvrage des « concepts fondamentaux en droit de l'égalité », Maurice Drapeau souligne, comme il se doit, le « revirement jurisprudentiel capital » (p. 21) opéré en 1999 par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*⁵. Cet « arrêt de principe », précise-t-il, « modifie profondément l'analyse de la discrimination en critiquant la méthode dualiste antérieure » (p. 22) qui consistait à distinguer la discrimination directe et la discrimination indirecte (ou par effet préjudiciable), d'une part, et à appliquer à l'une et l'autre des moyens de défense et des modes de réparation distincts, d'autre part. De fait, la Cour suprême y déplore la nature « malléable », « chimérique » et « irréaliste » de la distinction directe/indirecte et dénonce « la complexité et la facticité inutile de certains

3. Les références à ces articles se trouvent à la note 3 de l'ouvrage de Drapeau.

4. L.R.Q., c. C-12 (ci-après citée : « Charte québécoise »).

5. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

aspects de l'analyse conventionnelle⁶ » pour épouser plutôt une méthode d'analyse unifiée. Alors que Maurice Drapeau voit, avec raison, cette unification comme « une avancée majeure » (p. 26), le reste de son texte est paradoxalement truffé d'allusions à la nature directe ou indirecte des situations de discrimination qu'il dépeint (voir notamment les pages 46, 48, 49, 69, 71, 72, 98, 101, 103, 107, 116). Pourquoi persister à utiliser cette distinction qui, de l'aveu même de la Cour suprême, n'a plus sa raison d'être⁷ ?

Traitant du droit à l'égalité, l'auteur l'assimile notamment au « droit à un mode de vie en société où toutes les personnes sont traitées sur un pied d'égalité avec le même respect de leur dignité » (p. 11). Or, la notion de « dignité » a justement fait une apparition récente dans la grille d'analyse appliquée pour déterminer si une situation donnée est contraire à la norme québécoise d'égalité. De fait, une certaine jurisprudence tend aujourd'hui à exiger de la personne qui se dit victime de discrimination la preuve qu'elle subit une atteinte à sa dignité pour espérer obtenir gain de cause⁸. Cette exigence nouvelle – évidem-

ment susceptible d'être appliquée aux cas de discrimination fondée sur la grossesse – aurait mérité quelques développements compte tenu des conséquences bien réelles qu'elle peut avoir sur le fardeau de preuve des salariées qui revendiquent la protection de la Charte québécoise⁹.

Par ailleurs, certains exemples majoritairement puisés dans la jurisprudence des tribunaux des droits de la personne d'ici et d'ailleurs au Canada mettent en lumière des cas de discrimination à l'endroit de travailleuses syndiquées. Par exemple, l'auteur mentionne l'affaire *Parcels* (p. 99) où une commission d'enquête albertaine en matière de droits de la personne a ordonné qu'une convention collective soit modifiée afin qu'une salariée enceinte n'ait pas à payer d'avance les primes d'assurance invalidité exigées d'elle pour conserver sa couverture d'assurance durant son congé de maternité. Or, dans l'état actuel du droit québécois, la capacité d'intervention de la Commission et du Tribunal des droits de la personne en milieu de travail syndiqué apparaît sérieusement minée à la lumière de l'arrêt *Québec (Procureure générale) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*¹⁰. C'est plutôt à l'arbitre de grief, à qui sont prêtées – à tort ou à raison¹¹ – des vertus d'accessibilité, de célérité et de sensibilité aux réalités du milieu de travail¹², que revien-

6. *Id.*, 18-19 (j. McLachlin, par. 25, 28 et 29).

7. En fait, la distinction ne demeure utile qu'au moment de déterminer s'il y a lieu d'accorder à la victime une réparation sous forme de dommages punitifs : C. BRUNELLE, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans BARREAU DU QUÉBEC, *Droit public et administratif*, vol. 7, Collection de droit 2003-2004, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 53.

8. Pour des arrêts en ce sens et antérieurs à la publication du livre, voir : *Johnson c. Commission scolaire Lester B. Pearson/ Lester B. Pearson School Board*, [2000] R.J.Q. 1961 (C.A.), 1970 (j. Gendreau, par. 37) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : [2001] 2 R.C.S. ix) ; *Entreprises W.F.H. ltée c. Québec (Procureur générale)*, [2001] R.J.Q. 2557 (C.A.), 2571 (j. Biron, par. 93) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : C.S.C., n° 28978) ; *Québec (Procureur général) c. Lambert*, [2002] R.J.Q. 599 (C.A.), 610-613 (par. 79 et suiv.) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : C.S.C., n° 29227) ; *Anselem c. Syndicat Northcrest*, [2002] R.J.Q. 906 (C.A.), 931 (j. Dalphond, par. 155 et 156) (en appel à la Cour suprême du Canada : C.S.C., n° 29253).

9. Voir à ce propos D. PROULX, « Le concept de dignité et son usage en contexte de discrimination : deux chartes, deux modèles », (2003) *R. du B.* numéro spécial, 485 ; D. ROBITAILLE, « Vous êtes victime de discrimination et vous souhaitez en faire la preuve ? Bonne chance ! », (2002) *R. du B.* 319.

10. [2002] R.J.D.T. 55 (C.A.). Au moment d'écrire ces lignes, l'affaire est toujours en délibéré devant la Cour suprême du Canada (C.S.C. n° 29188).

11. Voir à ce propos G. VALLÉE, M. et autres (dir.), *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le tribunal des droits de la personne*, Montréal, Thémis, 2002.

12. *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42 ; J.E. 2003-1790 ; REJB 2003-47356 (C.S.C.) (j. Iacobucci, par. 50-54).

draît la tâche (exclusive !) d'assurer le respect du principe d'égalité dans les entreprises syndiquées du Québec. Une mention de cette nouvelle réalité n'aurait pas été superflue à notre sens.

D'ailleurs, il n'est pas sans intérêt de rappeler qu'au fil des ans plusieurs sentences arbitrales ont été rendues pour définir la nature et l'étendue des droits dévolus aux femmes enceintes au travail. Il nous faut constater que ce corpus jurisprudentiel abondant a très peu retenu l'attention de l'auteur. La remarque vaut également en ce qui a trait « aux nombreuses décisions des commissaires du travail en application de la *Loi sur les normes du travail* » (p. 95). Se pourrait-il que l'auteur ait jugé que ce terrain avait déjà été étudié¹³ ? Si tel est le cas, la chose aurait dû être précisée.

Sous ce rapport, force nous est cependant d'admettre que l'ouvrage a peut-être, pour ainsi dire, les qualités de ses défauts. De fait, aucun autre auteur à ce jour n'a traité de manière aussi complète la jurisprudence des tribunaux des droits de la personne en matière de discrimination fondée sur la grossesse. Mentionnons que, à titre de procureur à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Maurice Drapeau a maintes fois été appelé à agir en faveur de plaignantes dans le cas de dossiers d'enquête ou de litiges judiciaires. Il a donc une connaissance approfondie des réalités qui sont les leurs. En ce sens, le professeur André Morel, qui signe la préface, a bien raison d'écrire que « cet ouvrage est en prise sur les situations vécues ».

Son souci légitime de rendre compte de la réalité amène cependant l'auteur à recourir à un procédé qui nous semble juridiquement discutable sinon douteux. Non seulement fait-il mention de la jurisprudence pour étayer ses dires, mais il cite également des règlements à l'amiable qu'il a négociés (p. 78,

103, 113) et des jugements rendus sur entente (p. 54) ou sur acquiescement à la demande (p. 75, 104, 123, 130)... Quel poids juridique de tels arrangements peuvent-ils bien avoir hors du cercle restreint des justiciables qui les ont conclus ? La décision d'une partie de mettre volontairement et prématurément un terme au litige dans lequel elle est engagée repose sur tant de considérations possibles qu'il ne saurait être question, nous semble-t-il, d'en inférer un précédent de nature à nourrir le droit positif.

Cela dit, nous sentons chez Maurice Drapeau une conviction profonde qui empreint l'ensemble de son livre et qu'il résume en peu de mots dès l'introduction : « la contribution essentielle des femmes à la procréation et au renouvellement des générations ne doit pas les défavoriser dans le processus d'emploi » (p. 3). Aussi préconise-t-il une interprétation généreuse de la protection juridique contre la discrimination fondée sur la « grossesse ». Bien que l'auteur se garde de donner une définition explicite de ce dernier terme, ce qui surprend tant il est central à sa démonstration, le lecteur parvient à dégager progressivement la compréhension large qu'il en a à travers différents passages de l'ouvrage. C'est ainsi que la « grossesse » s'étendrait « au-delà de l'accouchement » et viserait « le congé de maternité » qui en est la « suite logique » (p. 94) ou encore les problèmes médicaux qui sont associés à la grossesse, telle une dépression *post-partum* (p. 101). Maurice Drapeau écrit ceci : « la mesure de protection prévue contre la discrimination s'étend sur une période raisonnable après l'accouchement, afin de permettre à la femme à la fois de récupérer et de prendre en charge immédiatement le nouveau-né » (p. 108). Il est dès lors possible de soupçonner que la récente décision du Tribunal des droits de la personne où l'on juge que la « grossesse » désigne « dans son sens courant, la période allant de la fécondation à l'accouchement » n'emporte pas son adhésion¹⁴.

13. N.-A. BÉLIVEAU, *La situation juridique de la femme enceinte au travail*, coll. Relations industrielles, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1992.

14. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (Ville de)*, J.E. 2003-787 ; REJB 2003-39172 (T.D.P.Q.) (j. Brosard, par. 65).

L'auteur invoque également « la règle jurisprudentielle selon laquelle il est suffisant que le motif de discrimination ait été l'une des raisons ayant joué un rôle dans la décision » (p. 76). Si cette interprétation favorable aux victimes de discrimination reflète bien la jurisprudence des tribunaux des droits de la personne¹⁵, force est d'admettre que les tribunaux judiciaires semblent privilégier une interprétation plus étroite en vertu de laquelle la partie demanderesse doit plutôt établir que sa grossesse est la « cause efficiente » de la mesure préjudiciable qu'elle conteste¹⁶. Le lecteur pourra regretter que l'auteur n'ait pas saisi l'occasion de critiquer cette dernière interprétation que d'aucuns jugent d'ailleurs « inconciliable avec la doctrine admise de la discrimination indirecte¹⁷ ».

La section relative au cas du non-renouvellement du contrat de travail est d'un intérêt singulier. L'auteur y explique comment les tribunaux sont parvenus à conclure que la règle voulant que la disponibilité soit une condition essentielle de tout contrat de travail doit à tout le moins souffrir d'une exception, à la faveur des salariées enceintes ou qui

viennent d'accoucher. Ainsi, le refus de renouveler un contrat de travail à durée déterminée au motif que la grossesse d'une salariée la rendrait incapable d'offrir sa prestation de travail durant toute la durée prévue heurte *a priori* la Charte québécoise¹⁸. L'analyse que Maurice Drapeau fait des décisions pertinentes sur cette question l'amène à un double constat. D'une part, la notion de « renvoi » au sens de la Charte s'applique « à toute forme de rupture du lien d'emploi », incluant les « situations de non-renouvellement de contrat de travail » (p. 81). D'autre part, cette notion de renvoi « doit prévaloir sur l'application de la notion civiliste de contrat de travail à durée déterminée » (p. 88). En clair, dans le contexte de la Charte, le concept de « lien d'emploi », propre au droit civil, devrait plutôt faire place à celui de « lien d'entreprise », lequel pourrait être inféré d'une succession de contrats à durée déterminée ou encore du fait que la fonction assumée jusque-là par la salariée renvoyée revêt un degré suffisant de continuité dans l'entreprise pour être apparentée à un emploi à durée indéterminée plutôt que temporaire (p. 89-90).

En somme, nous observons chez Maurice Drapeau un véritable engagement en faveur d'une interprétation généreuse de la protection juridique offerte par la Charte québécoise contre la discrimination fondée sur la grossesse. Son ouvrage est tout dédié à la cause de ces femmes qui souhaitent pouvoir « concilier travail et maternité sans être pénalisées professionnellement » (p. 138). Il faut saluer cet engagement tant le discours qui le porte nous semble essentiel en ces temps néo-libéraux.

Sur le plan de la forme, la présentation de son livre apparaît sans faille et les quelques rares anglicismes qui s'y glissent (« moyens drastiques » (p. 43), « à l'effet que » (p. 51), « sous la L.N.T. » (p. 132)) n'altèrent pas de manière notable la qualité de l'écrit.

15. Voir à ce propos L. LANGEVIN, « Réflexion sur le lien de causalité en matière de discrimination : une difficile intégration », (1996) 22 *Queen's L.J.* 51.

16. *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2002] 3 R.C.S. 406, 430 (j. Iacobucci et j. Bastarache, par. 59); *Brossard (Ville) c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1988] 2 R.C.S. 279, 299, 300 et 302 (j. Beetz); *Compagnie minière Québec-Cartier c. Commission des droits de la personne du Québec*, D.T.E. 99T-52 (C.A.), 13 et 55 (j. Beaugard) et 8 (j. Letarte, *ad hoc*) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : [1999] 3 R.C.S. vii); *Québec (Ville) c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1989] R.J.Q. 831 (C.A.), 842 (j. Nichols) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada refusée : [1989] 2 R.C.S. vi); *Syndicat de professionnels et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) c. Tremblay*, [2003] R.J.Q. 1623 (C.S.), 1638 (j. Jolin, par. 114).

17. H. BRUN et G. TREMBLAY, *Droit constitutionnel*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 1112.

18. Voir, notamment, *Commission des écoles catholiques de Québec c. Gobeil*, [1999] R.J.Q. 1883 (C.A.).

Sur le plan du fond, le contenu de l'ouvrage trace un portrait juste de l'état du droit mais hélas incomplet. Outre les lacunes déjà relevées à cet égard, le lecteur cherchera en vain dans le texte les raisons pour lesquelles la *Charte canadienne des droits et libertés* en est en pratique occultée. De même, alors que l'annexe I reproduit des extraits de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, aucun développement significatif n'est paradoxalement consacré au volet international. Il nous semble que le cadre d'une thèse de doctorat se prêtait pourtant bien à l'étude de ces textes fondamentaux, lesquels auraient pu offrir un éclairage intéressant sur une problématique qui, par sa nature universelle, débordait largement les frontières québécoises.

Cela dit, je souhaite néanmoins un très vaste lectorat à Maurice Drapeau. Son ouvrage a le grand mérite de nous rappeler que les obligations familiales ne sont pas qu'affaire de responsabilité individuelle mais interpellent aussi toute la collectivité, incluant la « famille » des employeurs. Et tout évident qu'il soit, ce message n'en vaut pas moins la peine d'être martelé tant la propension à l'oublier est grande dans certains milieux où seule la logique économique semble avoir prise sur les décideurs.

Christian BRUNELLE
Université Laval

JEAN H. GAGNON, **La franchise au Québec**, Montréal, Wilson & Lafleur/Martel Itée, 2003, 1 152 p., ISBN 2-89127-051-7.

M^e Gagnon offre ici un ouvrage très documenté sur le régime des franchises au Québec. Malgré son titre, ce volume traite aussi des conventions d'affiliation, de bannière et de groupement. Il aborde le point de vue du franchiseur et des franchisés, sous les angles de la comptabilité, de la gestion, de la finance et du droit. Des modèles de contrat s'ajoutent à la partie théorique, ce qui rend l'ouvrage encore plus attrayant pour les praticiens et les étudiants. Une partie de l'ouvrage com-

porte également une analyse des documents contractuels, clause par clause. Enfin, une section sur les intermédiaires en franchisage et un glossaire complètent le tout.

Les réflexions juridiques de M^e Gagnon ont particulièrement capté notre attention. Il consacre plusieurs pages à l'application des règles d'interprétation des contrats au contrat de franchisage. Notons qu'il présente des idées plutôt négatives sur les effets de la réforme en matière contractuelle de franchisage. Ces mêmes vues transparaissent quant à l'application des nouveaux articles du *Code civil du Québec* sur les garanties du vendeur (art. 1729 et 1730 C.c.Q., notamment) et du fabricant (art. 1467 C.c.Q.).

M^e Gagnon est d'opinion que la codification de l'exigence de la bonne foi, « bien que louabl[e] en soi, présent[e] le risque majeur de judiciariser encore plus les litiges entre franchiseurs et franchisés » (p. 228.3), laissant place à la discrétion judiciaire. Malgré cette orientation qu'il entrevoit, il ne stipule pas de clauses d'arbitrage dans les contrats qu'il rédige. Il informe cependant ses lecteurs sur l'existence de ce mode de règlement des conflits.

Dans une section portant sur les règles relatives au contrat d'adhésion, l'auteur opine que l'on conclut peut-être trop hâtivement que les contrats de franchisage sont des contrats d'adhésion puisque les franchisés négocient de plus en plus des clauses rédigées par les conseillers juridiques du franchiseur.

Plus loin, dans l'analyse des documents contractuels, M^e Gagnon soulève des clauses qu'il recommande de scruter attentivement pour la protection du franchisé. Elles portent notamment sur les représentations faites antérieurement par le franchiseur, la fixation des prix imposés qui devraient être concurrentiels et l'exercice raisonnable de ses droits par le franchiseur. Voilà des suggestions qui évitent des litiges.

Selon l'auteur, la responsabilité des franchiseurs pour les actes commis par les franchisés est grandissante, selon les tendances jurisprudentielles. Conséquemment, le fran-